

KJARASAMNINGUR

milli

Félagsbústaða hf.

og

Sameykis - stéttarfélags í almannapjónustu

Gildir til 31. mars 2028

Efnisyfirlit

Inngangur	5
1. Um kaup	6
1.1 Föst mánaðarlaun	6
1.2 Yfirvinnukaup.....	6
1.3 Vaktaálag	7
1.4 Desemberuppbót.....	7
1.5 Tímakaup	8
2. Um vinnutíma.....	8
2.1 Almenn	8
2.2. Dagvinna	9
2.3 Yfirvinna	9
2.4 Hvíldartími	10
2.5 Bakvaktir og vetrarfrí	11
2.6 Vaktavinna	11
3. Um matar- og kaffitíma - fæði og mötuneyti	13
3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	13
3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	13
3.3 Vinna í matar- og kaffitímum	13
3.4 Fæði og mötuneyti.....	14
4. Um orlof	14
4.1 Lengd orlofs.....	14
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót.....	14
4.3 Orlofsárið	15
4.4 Sumarorlof.....	15
4.5 Ákvörðun orlofs	15
4.6 Frestun orlofs	15
4.7 Áunninn orlofsréttur	16
4.8 Orlofssjóður	16
5. Ferðir og gisting	16
5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	16
5.2 Dagpeningar innanlands	17
5.3 Greiðsluháttur	17
5.4 Akstur til og frá vinnu	17
5.5 Fargjöld erlendis.....	17
5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis	17
5.7 Dagpeningar vegna námskeiða	17
5.8 Meðferð dagpeninga	17

6.	Aðbúnaður og hollustuhættir	18
6.1	Réttur starfsmanna.....	18
6.2	Um vinnustaði.....	18
6.3	Lyf og sjúkragögn.....	18
6.4	Öryggiseftirlit	18
6.5	Slysahætta	18
6.6	Læknisskoðun	18
7.	Tryggingar.....	19
7.1	Slysatryggingar.....	19
7.2	Farangurstrygging	20
7.3	Persónulegir munir	20
7.4	Slys á vinnustað	20
7.5	Skaðabótakrafa	20
8.	Verkfæri og hlífðarföt	21
8.1	Verkfæri.....	21
8.2	Einkennis- og hlífðarföt	21
9.	Fræðslumál.....	21
10.1	Starfspjálfun á vegum Félagsbústaða hf.	21
10.2	Starfsmenntasjóður - Fræðslusjóður	22
10.3	Launuð námsleyfi.....	22
10.	Um veikindaforföll	22
11.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður.....	22
11.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	23
11.3	Starfshæfnivottorð.....	25
11.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	25
11.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.....	25
11.6	Skráning veikindadaga.....	25
11.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	26
11.8	Veikindi barna	26
11.9	Tæknifrjógungun	26
11.10	Um Styrktarsjóð Sameykis.....	26
12	Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi	27
12.1	Gildissvið.....	27
12.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	27
13	Ráðningarsamningar	28
13.1	Ráðningarsamningur.....	28
14	Starfsuppsögn.....	28
14.1	Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi	28
14.2	Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna	28

Heildarskjal – uppfært 24. júní 2026

14.3	Framkvæmd uppsagna	28
14.4	Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum	29
15	Trúnaðarmenn	29
15.1	Um trúnaðarmenn	29
15.2	Hlutverk trúnaðarmanna	29
15.3	Tími til trúnaðarstarfa	30
15.4	Aðgangur að gögnum	30
15.5	Aðstaða	30
15.6	Fundir	30
15.7	Námskeið	30
16	Ýmis ákvæði	31
16.1	Ýmis ákvæði	31
17	Greiðslur í lífeyrissjóði	31
17.1	Greiðslur í lífeyrissjóði	31
18	Gildistími og forsendur	32
18.1	Gildistími og forsendur	32
	Bókanir 2024	33
	Viðauki	33
	Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028	33
	Fylgiskjal – launatöflur	36
	Eldri bókanir og fylgiskjöl	41

Útgáfa þessi er sameiginleg heildarútgáfa samningsaðila og er gefin út þann 24. júní 2026. Texti kjarasamningsins er unninn af Sameyki í samvinnu við Félagsbústaði. Hann byggir á undirrituðum heildartexta kjarasamnings SFR (nú Sameyki) – stéttarfélags í almannapjónustu og Félagsbústaða, með síðari tíma breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila, dags. 23. október 2024.
Gildistími 1. apríl 2024 - 31. mars 2028.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila, dags. 24. nóvember 2023.
Gildistími 1. október 2023 - 31. mars 2024.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila, dags. 7. maí 2020.
Gildistími 1. apríl 2019 – 30. september 2023.

Samkomulag til lúkningar ákvæðum 1. greinar samkomulags um breytingu og framlengingu kjarasamnings aðila frá 22. júní 2016, dags. 26. júní 2016.

Kjarasamningur milli Félagsbústaða h.f. og SFR (nú Sameyki), dags. 22. júní 2016.
Gildistími 1. maí 2016 - 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu og byggir þessi ritstýrða útgáfa á þeim. Kjarasamningurinn er gefinn út af Sameyki – stéttarfélagi og Félagsbústöðum.

Inngangur

Aðilar eru sammála um að vinna áfram að sameiginlegum markmiðum aðila vinnumarkaðarins um að auka kaupmátt og tryggja efnahagslegan stöðugleika. Stefnt skal að því að kjarasamningar Félagsbústaða hf. og viðsemjanda taki mið af almennri launaþróun á vinnumarkaði og að samningslengd verði í samræmi við samninga á almennum vinnumarkaði og hjá hinu opinbera.

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að bæta vinnulag við gerð kjarasamninga m.a. með bættri upplýsingagjöf og áherslu á að kjarasamningur taki við af kjarasamningi og að samningar séu ekki lausir til langs tíma.

1. Um kaup

1.1 Föst mánaðarlaun

- 1.1.1 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja samkomulagi þessu. Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. meðfylgjandi launatöflu þar sem mánaðarlaun taka eftirfarandi hlutfallshækkunum með krónutöluhækkun að lágmarki á samningstímanum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1.apríl 2024 3,25% eða 23.750 kr.

1.apríl 2025 3,50% eða 23.750 kr.

1.apríl 2026 3,50% eða 23.750 kr.

1.apríl 2027 3,50% eða 23.750 kr.

Launatöflur eru í fylgiskjali samnings þessa.

- 1.1.2 Lágmarkslaun í hverju starfsheiti:

Grunnlaunaflokkur	Starfsheiti
262	Umhirða fasteigna
275	Aðalbókari
270	Bókari
270	Þjónusturáðgjafi
273	Verkefnastjóri
275	Sérfræðingur
300	Sviðsstjóri

- 1.1.3 Hver launaflokkur skiptist í 3 launaprep sem hér segir:

1. prep - byrjunarlaun
2. prep - eftir þriggja mánaða starf
3. prep - eftir eins árs starf

- 1.1.4 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

- 1.1.5 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5. Önnur laun fylgja hækkun á launatöflu.

- 1.1.6 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í námssjóð sem nemur 1,5% af heildarlaunum félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna skv. reglum, sem gilda fyrir sjóðinn og kemur til útborgunar 1. febrúar ár hvert.

1.2 Yfirvinnukaup

- 1.2.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi sem nemur 1,0385% af föstum mánaðarlaunum.

- 1.2.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðardögum sbr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af föstum mánaðarlaunum.

1.3 Vaktaálag

- 1.3.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1
Vaktaálag skal vera:
33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga
55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
65,00% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga – föstudaga
55,00% kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00% kl. 00:00 – 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00
24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er
165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.3.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr.1.5.1 með eftirfarandi hætti:
33,33% kl. 17.00 – 24.00 mánudaga - fimmtudaga
45,00% kl. 17.00 – 24.00 föstudaga
45,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga
33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00
24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er
165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.3.3 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. lið 1.3.1.

1.4 Desemberuppbót

- 1.4.1 Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið hjá Félagsbústöðum hf. og eru við störf í fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða fyrstu viku desember, skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót, sem nemur 30% af launaflokki 260, efsta þrepi. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfallið miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 36 stundir á viku. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsfólk með skemmri starfstíma skal fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.
Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 20 vikna samfellt starf á árinu hjá Félagsbústöðum hf., skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskilyldu vinnuveitenda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

1.5 Tímakaup

- 1.5.1 Tímavinna.
Tímakaup í dagvinnu reiknast sem 0.632% af mánaðarlaunum í 2. þrepi.

2. Um vinnutíma

2.1 Almenn

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forstöðumanns Félagsbústaða hf. Jafnframt er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og ákveða hvenær vinnuskyldu er gegnt. Þessi heimild til rýmkunar á dagvinnutímabili takmarkast af þeim mörkum, sem nefnd eru í 2.2.1
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frí dagar eru: Laugardagar og sunnudagar
- 2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Skírdagur
 3. Föstudagurinn langi
 4. Laugardagur fyrir páska
 5. Páskadagur
 6. Annar í páskum
 7. Sumardagurinn fyrsti
 8. 1. maí
 9. Uppstigningardagur
 10. Hvítasunnudagur
 11. Annar í hvítasunnu
 12. 17. júní
 13. Frídagur verslunarmanna
 14. Aðfangadagur
 15. Jóladagur
 16. Annar í jólum
 17. Gamlársdagur
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur

4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.2. Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt, 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt 1.2.1 nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.4 Auki starfsmaður í hlutastarfi vinnuskyldu sína tímabundið, skal umframvinna greidd sem hér segir:
- 2.3.4.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.4.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.5 Ef starfsmaður verður sannarlega fyrir ónæði í síma utan vinnutíma af lögreglu eða sambærilegum aðila, án þess að til útkalls komi skal greiða honum 2 tíma í yfirvinnu.
- 2.3.6 Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi, fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.7 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

- 2.3.8 Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

2.4 Hvíldartími

- 2.4.1 Vinnutíma skal hagað þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Á skipulegum vaktaskiptum er þó heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.
- 2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum eða þegar almannaeið krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- og öryggisþjónustu, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk álags. Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1 1/2 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld. Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til yfirvinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þeim sökum. Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.
- 2.4.3 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá fyrirtækinu, fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg.
- 2.4.5 Hlé:
Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.
- 2.4.6 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins og Reykjavíkurborgar, frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5 Bakvaktir og vetrarfrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi.
- 2.5.3 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.5.4 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.5 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí, sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- Ávinnslutími er eitt almanaksár þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.
- 2.5.6 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá, þegar bakvaktarstundir á ári hverju eru taldar, sbr. gr. 2.5.5.
- 2.5.7 Leyfi skv. gr. 2.5.5 í kjarasamningi má veita hvenær árs sem er, en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
- 2.5.8 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. grein 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, að jafnaði lögð fram 3 mánuðum áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.3 Sé vaktskrá breytt sbr. grein 2.6.2 með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. (Hér er átt við skylduvaktir)
- 2.6.4 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.5 Vaktir skulu vera 4 -12 klst., og skulu líða minnst 8 klst. til næstu vaktar.
- 2.6.6 Breytingar frá 2.6.5 eru heimilar með samkomulagi, skv. ákvæðum í grein 2.1.2

- 2.6.7 Þeir, sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana. Með vaktavinnu er einungis átt við skipulagðar vaktir innan vinnuskyldu starfsmanns, en ekki aukavaktir. Heimilt er að semja um, að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfelld fyrir hvorn dag.

Heimilt er með samþykki starfsmanns að flytja frídaga milli vikna.

- 2.6.8 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.6.9 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. 1.3, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til yfirmanns fyrir 1. desember næst á undan.

Ávinnslutímabil helgidagaleyfa - 88 stunda - hjá vaktavinnufólki í 100% starfi.

Ávinnslutímabilið er almanaksárið. þ.e. 1. janúar til og með 31. desember. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. september. Ekki er heimilt að flytja þessi leyfi milli ára.

- 2.6.9 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.8, eigi kost á svofelldum uppgjörmáta;

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.2.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.2.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á varðskrá og felldur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt varðskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag.

Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.

- 2.6.10 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar á vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.11 Vinni vaktavinnumanns yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.12 Þar sem starfsmenn ganga vaktir alla daga ársins, skal samið við starfsmenn um leyfi vegna vinnu á sérstökum frídögum skv. gr. 2.6.8 í kjarasamningi í samræmi við þá vinnu, sem lendir á slíkum frídögum, ef meirihluti vaktavinnumannna í fullu starfi óskar þess.

- 2.6.13 Fyrirtækið skal leitast við að undanþiggja starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, næturvöktum, þegar þeir hafa náð 55 ára aldri og ef þeir óska þess. Vaktaálag er þá aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

3. Um matar- og kaffitíma - fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11.30-13.30, og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi milli Félagsbústaða hf. og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna, sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klukkustund kl. 19.00 - 20.00 að kvöldi, kl. 03.00 - 04.00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11.30 - 13.30 á frídögum samkvæmt gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21.00 - 21.20, 24.00 - 00.20, 05.40 - 06.00 og 07.45 - 08.00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08.00 - 17.00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af Félagsbústöðum hf.
- 3.4.2 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu skv. gr. 3.4.1 skulu fá það bætt með fæðispeningum, krónur 640,52 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs **með vísitölu júnímánaðar 2019, 173,3 sem er grunnvísitala.**

4. Um orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá miða við að vaktatafla haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1 skal halda honum.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.
- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Orlofsuppbót skal vera:

Á árinu 2024	58.000 kr.
Á árinu 2025	60.000 kr.
Á árinu 2026	62.000 kr.
Á árinu 2027	64.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda

sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelldt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um $\frac{1}{4}$. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfsemi fyrirtækisins. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Vetrarorlof skal ákvarðað með minnst eins mánaðar fyrirvara.

4.6 Frestun orlofs

4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á

orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Hámark uppsafnaðs orlofs getur aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

- 4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs. Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða. Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.
- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.
- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2024, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

- 4.8.1 Félagsbústaðir skulu greiða sérstakt gjald er nemi 0,5% af heildarlaunum starfsmanns í orlofsheimilaskjóð stéttarfélagsins.

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Félagsbústaða hf. skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilisins eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands fylgi gr. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af Félagsbústöðum hf. og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.

5.5 Fargjöld erlendis

- 5.5.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

- 5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis skal greiðast með dagpeningum skv. gr. 5.8.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða

- 5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir skv. gr. 5.8.

5.8 Meðferð dagpeninga

- 5.8.1 Lágmarksupphæð dagpeninga skal miðast við viðmiðunarreglur Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

- 6.1.1 Allir starfsmenn Félagsbústaða hf. skulu njóta réttinda samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2 Um vinnustaði

- 6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.3 Lyf og sjúkragögn

- 6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð öryggisnefndar.

6.4 Öryggiseftirlit

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefnd í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slysahætta

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil.

6.6 Læknisskoðun

- 6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur félag starfsmanna Félagsbústaða hf. óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérstakur embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.
- 6.6.2 Sé þess krafist að starfsmaður leggi fram læknisvottorð til sönnunar á veikindum sínum skulu Félagsbústaðir hf. greiða það.

7. Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs, sbr. Samkomulag milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneðndar sveitarfélaga annars vegar og Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarfélaga sinna frá 22. desember 2004 og viðbótarsamkomulag sömu aðila frá 20. október 2005. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur nr. sl. 1/90 og nr. sl.-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990. Þessar sérstöku reglur gilda einnig fyrir starfsmenn Félagsbústaða hf.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára eða eldri:
 - Vegna slyss utan starfs 831.245 kr.
 - Vegna slyss í starfi 831.245 kr.Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
 - vegna slyss utan starfs 2.546.294 kr.
 - vegna slyss í starfi 6.086.715 kr.Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur rennur 1/3 hluti bóta til foreldra, en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:
 - vegna slyss utan starfs 3.483.290 kr.
 - vegna slyss í starfi 9.933.212 kr.Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:
 - vegna slyss utan starfs 831.245 kr.
 - vegna slyss í starfi 1.986.414 kr.Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. Og 4. Tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. Gr. barnalaga nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. Og 3. Tölulið geta komið bætur skv. 4. Tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

- vegna slyss utan starfs 6.695.850 kr.
- vegna slyss í starfi 17.665.648 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2011, 374,1 stig.

7.1.5 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysaftryggingar, er Félagsbústaðir hf. kaupir vegna starfsmanna sinna.

7.2 Farangurstrygging

7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum Félagsbústaða hf. skal vátryggður samkvæmt sérstökum reglum í samræmi við reglur ríkisins. Reglurnar skulu settar fyrir 1. febrúar 1996. Vátryggingaiðgjald skal greitt samkvæmt reikningi.

7.3 Persónulegir munir

7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhapps á vinnustað.

7.4 Slys á vinnustað

7.4.1 Félagsbústaðir hf. bæti starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysaftryggingar almannaftrygginga bæta ekki samkvæmt 27. gr. laga um almannaftryggingar.

7.5 Skaðabótakrafa

7.5.1 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munaþjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

8. Verkfæri og hlífðarföt

8.1 Verkfæri

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri né annan búnað, nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er í valdi fyrirtækisins hvort að vinnufatnaður sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal séð þeim að kostnaðarlausu fyrir þeim hlífðarútbúnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af fyrirtæki, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látin starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu fyrirtækis. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.
- 8.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar.
- 8.2.5 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis-, vinnu- eða hlífðarfatnaði er hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.
- 8.2.6 Fyrirtækið getur sett nánari reglur um einkennis og hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við starfsmenn.

9. Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum Félagsbústaða hf.

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni Félagsbústaða hf. skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.
- 10.1.2 Starfsmenn sem sækja tölvunámskeið sem Félagsbústaðir hf. munu bjóða upp á og ljúka þar prófi með fullnægjandi árangri skulu hækka í launum um einn launaflokk.

10.2 Starfsmenntasjóður - Fræðslusjóður

10.2.1 Félagsbústaðir greiðir sérstakt gjald í Fræðslusjóð sem nemur 0,92% af heildarlaunum.

10.3 Launuð námsleyfi

- 10.3.1 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá Félagsbústöðum á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám sem nýtist í starfi fyrir Félagsbústaði og er í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun Félagsbústaða eða starfsmanns sé hún til staðar.
- 10.3.2 Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.
- 10.3.3 Í námsleyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 11.2.7.
- 10.3.4 Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili. Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla um Ferðir og gistingu.
- 10.3.5 Starfsstað er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri á viðkomandi starfsstað.

10. Um veikindaforföll

11.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 11.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 11.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 11.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki

sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

- 11.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

Þegar metinn en veikindaréttur starfsmanns, skal auk þjónustualdurs hjá Félagsbústöðum hf. einnig telja þjónustualdur hjá Reykjavíkurborg.

- 11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.3-11.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs..
- 11.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

11.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 11.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en
- hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

- 11.2.1.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.7 - 11.2.8.

- 11.2.1.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

- 11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

- 11.2.2.1 Við framantalinna rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.7 og 11.2.8.
- 11.2.2.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.
- 11.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.
- 11.2.3.1 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.
- 11.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða
- 11.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé og fyrirtækjum í meirihlutaeigu Reykjavíkurborgar.
- 11.2.6 Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 11.2.7 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 11.2.8 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 11.2.7, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.7.
- 11.2.9 Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 11.2.7 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 11.2.10 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.11 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.8 frá upphafi fjarvistanna.

- 11.2.12 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

11.3 Starfshæfnivottorð

- 11.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

11.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

- 11.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 11.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

11.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 11.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.4.1-11.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.7 í 3 mánuði.
- 11.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 11.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.4.1-11.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.5.1 og 11.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 11.2.1-11.2.12 var tæmdur.

11.6 Skráning veikindadaga

- 11.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

11.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

- 11.7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

11.8 Veikindi barna

- 11.8.1 Foreldri/forráðamaður á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Einnig vegna maka, foreldra og barna 13 til 18 ára enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

11.9 Tæknifrjóvgun

- 11.9.1 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga vegna aðgerðarinnar. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni um aðgerðina.

11.10 Um Styrktarsjóð Sameykis

- 11.10.1 Félagsbústaðir greiðir sérstakt gjald í Styrktarsjóð Sameykis. Markmiðið með sjóðnum er að veita félagsmönnum, samkvæmt reglum sjóðsins, fjárhagsaðstoð í veikinda- og slysatilvikum eftir að rétti til launa í veikindum er lokið. Sjóðurinn styrkir einnig fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði heilsueflingar og forvarnir gegn sjúkdómum. Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda.

11.10.2 Löggjaldagreiðslur launagreiðanda í Styrktarsjóð

Löggjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Löggjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

VIRK- Starfsendurhæfingarsjóður

Félagsbústaðir hf. greiða sérstakt gjald í VIRK- Starfsendurhæfingarsjóð. Hlutverk VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegnalangvarandi veikinda eða slysa. Áhersla er lögð á að koma snemma að málum og viðhalda vinnusambandi einstaklinga með virkni og öðrum úrræðum. Einstaklingar sem ekki geta sinnt starfi sínu sökum heilsubreysts og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og er miðuð við metnar þarfir hvers og eins.

12 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi

12.1 Gildissvið

- 12.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

12.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 12.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 12.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 12.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu orlofs, desember- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.
- 12.2.4 Um greiðslu vegna fæðingarorlofs fer að öðru leyti eftir lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

13 Ráðningarsamningar

13.1 Ráðningarsamningur

13.1.1 Félagsbústaðir hf. skal gera skriflegan ráðningarsamning við hvern starfsmann.

14 Starfsuppsögn

14.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

14.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrír mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

14.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

14.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldt starf

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára
2. 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára
3. 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára.

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

14.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna

14.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrr, gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelldt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

14.3 Framkvæmd uppsagna

14.3.1 Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá. Starfsmaður á rétt á því að hafa trúnaðarmann viðstaddan á fundi. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega.

14.4 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

14.4.1 Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

14.4.2 Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

14.4.3 Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

15 Trúnaðarmenn

15.1 Um trúnaðarmenn

15.1.1 Um trúnaðarmenn, skipan þeirra og störf, gilda ákvæði laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur ásamt síðari breytingum.

15.2 Hlutverk trúnaðarmanna

15.2.1 Trúnaðarmenn skulu gæta þess að vinnuveitendur og fulltrúar hans haldi kjarasamning og að réttur starfsmanna sé í hvívetna virtur. Komist trúnaðarmenn að þeirri niðurstöðu að umkvartanir eða grunur hafi við rök að styðjast ber honum að krefja vinnuveitenda eða umboðsmann hans um lagfæringu. Trúnaðarmenn skulu bera kvartanir starfsfólks upp við stjórnendur fyrirtækisins, áður en leitað er til annarra aðila.

15.3 Tími til trúnaðarstarfa

- 15.3.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt í samráði við yfirmann að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af starfsfólki á vinnustað og/eða viðkomandi verkalyðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu reglubundin laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

15.4 Aðgangur að gögnum

- 15.4.1 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara öll gögn er málið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

15.5 Aðstaða

- 15.5.1 Trúnaðarmaður skal hafa aðstöðu til einkaviðræðna við starfsfólk.
- 15.5.2 Trúnaðarmaður skal hafa aðgang að síma og læstri hirslu.

15.6 Fundir

- 15.6.1 Trúnaðarmanni skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok vinnutíma, eftir því

sem við verður komið. Til fundarins skal boða í samráði við viðkomandi verkalyðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með 3ja daga fyrirvara, nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

15.7 Námskeið

- 15.7.1 Trúnaðarmönnum skal gefinn kostur á að sækja námskeið, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja halda reglubundnum launum sínum í allt að eina viku á ári.

16 Ýmis ákvæði

16.1 Ýmis ákvæði

- 16.1.1 Samstarfsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila skal starfa með reglubundnum hætti og vera vettvangur fyrir fyrirtækið og starfsmenn til að ræða sameiginleg hagsmunamál. Komi upp ágreiningur um túlkun samnings þessa skal honum vísað til samstarfsnefndar, sem leitast við að jafna ágreining aðila.
- 16.1.2 Þar sem talað er um starfsaldur í samningi þessum er átt við samanlagðan starfstíma hjá Félagsbústöðum hf., og Reykjavíkurborg.
- 16.1.3 Félagsbústaðir hf. skulu sjá um innheimtu félagsgjalda félagsmanna B-hluta St.Rv. skv. véltækri skrá sem félagið lætur í té og hefur að geyma nauðsynlegar upplýsingar til þessa. Félagsgjöld skulu tekin af launum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 15. dag sama mánaðar.
- Félagsbústaðir hf. eiga rétt á að krefjast staðfestingar félagsins á félagaskránni svo og að fella niður af henni starfsmenn ef vafi þyki leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.
- 16.1.4 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í námssjóð sem nemur 1.5% af heildarlaunum félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna skv. reglum, sem gilda fyrir sjóðinn og kemur til útborgunar 1. febrúar ár hvert.

17 Greiðslur í lífeyrissjóði

17.1 Greiðslur í lífeyrissjóði

- 17.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan eiga rétt á aðild að Brú lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um. Starfsmaður skal greiða 4% iðgjald af heildarlaunum í A-deild Brúar lífeyrissjóðs og mótframlag launagreiða skal vera 11,5%. Kjósi starfsmaður að greiða í V-deild sjóðsins skal iðgjald starfsmanns vera 4% af heildarlaunum og mótframlag launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.
- 17.1.2 Þeir starfsmenn sem eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna Reykjavíkurborgar eiga rétt til áframhaldandi aðildar að þeim sjóði samkvæmt lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda þrátt fyrir gr. 17.1.1. Um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fer eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.
- 17.1.3 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignasparnaðar, greiðir launagreiðandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

18 Gildistími og forsendur

18.1 Gildistími og forsendur

- 18.1.1 Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 14:00 þann 30. okt 2024 skoðast hann samþykktur.

- 18.1.2 Samningur þessi gildir til 31. mars 2028 og rennur þá út án frekari fyrirvara. Samningurinn mun þó halda gildi sínu þar til nýr samningur verður gerður.

Reykjavík, 23. október 2024

Fyrir hönd Sameykis stéttarfélags
í almannatjónustu, með fyrirvara um
samþykki félagsmanna.

Fyrir hönd Félagsbústaða hf., með
fyrirvara um samþykki stjórnar.

Bókanir 2024

Bókun 1

Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að fella texta þessa samnings að heildartexta kjarasamnings og eftir atvikum taka út bókanir sem eiga ekki lengur við. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 30. apríl 2025.

Bókun 2

Jafnlaunavottun og starfslýsingar

Aðilar sammælast um að ljúka vinnu við bókun 5 um jafnlaunavottun og starfslýsingar. Vinnu þeirri skal lokið í mars 2025.

Bókun 3

Vaktavinna

Komi til vaktavinnu hjá Félagsbústöðum skal skoða og hafa til hliðsjónar verklag og reglur eins og þær koma fyrir hjá stýrihóp Betri vinnutíma hverju sinni.

Félagsbústaðir og Sameyki skulu taka upp samtalið á grundvelli samráðsnefndar komi til þess að verði settar upp vaktir fyrir félagsfólk Sameykis sem starfar hjá Félagsbústöðum.

Viðauki

Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024-2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra stéttarfélaga eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka ríkisstarfsfólks sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Stétt á almennum markaði
BHM	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
BSRB	Ríki	45% tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 35% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5),

		15% skrifstofufólk (ÍSTARF bálkur 4) og 5% sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
ASÍ	Ríki	50% verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0,1) 43% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 7% iðnaðarmenn (ÍSTARF 7 og stöðutala 2,3)

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

Viðmiðunartímabil	Breytt launatafla tæki gildi
desember 2023 - desember 2024	1.september 2025
desember 2023 - desember 2025	1.september 2026
desember 2023 - desember 2026	1.september 2027

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt ofangreindu.

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggi samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjors launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útgreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps ríkisstarfsmanna út frá:

1. þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins
2. þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1.september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launaþróun liðins tíma og launaþróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarfélaga sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðandi
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	116,6	112,8
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		3,37%

Launatöfluauki (80% af mismuni)	2,70%
---------------------------------	-------

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðandi
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	116,6	112,8
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		3,37%
Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		2,36%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		1,89%

Fylgiskjal – launatöflur

2024 - gildir frá 01.04.2024			
Lfl.	Grunnur/ Byrjunarl.	2. þrep/ Eft. 3 mán.	3. þrep/ Eftir 1 ár
260	577.110	596.155	627.751
261	588.911	608.345	640.587
262	600.712	620.535	653.424
263	612.512	632.725	666.259
264	624.313	644.915	679.096
265	636.114	657.106	691.932
266	648.282	669.676	705.169
267	661.146	682.964	719.161
268	673.802	696.038	732.928
269	686.295	708.943	746.517
270	698.561	721.614	759.860
271	710.828	734.286	773.203
272	723.177	747.042	786.635
273	735.557	759.830	800.101
274	747.798	772.475	813.417
275	760.291	785.380	827.005
276	772.575	798.070	840.368
277	784.859	810.760	853.730
278	797.144	823.449	867.092
279	809.428	836.139	880.455
280	821.711	848.828	893.816
281	833.996	861.518	907.178

Heildarskjal – uppfært 24. júní 2026

282	846.280	874.207	920.540
283	858.565	886.897	933.903
284	870.849	899.587	947.265
285	883.133	912.277	960.627
286	895.418	924.967	973.990
287	907.702	937.656	987.352
288	919.986	950.345	1.000.713
289	932.270	963.035	1.014.076
290	944.554	975.725	1.027.438
291	956.839	988.414	1.040.800
292	969.123	1.001.104	1.054.163
293	981.408	1.013.794	1.067.525
294	993.692	1.026.484	1.080.887
295	1.005.976	1.039.174	1.094.250
296	1.018.261	1.051.863	1.107.612
297	1.030.544	1.064.552	1.120.973
298	1.042.828	1.077.242	1.134.336
299	1.055.113	1.089.932	1.147.698
300	1.067.397	1.102.621	1.161.060
301	1.079.682	1.115.311	1.174.423
302	1.091.966	1.128.001	1.187.785
303	1.104.250	1.140.691	1.201.147
304	1.116.535	1.153.380	1.214.510
305	1.128.818	1.166.069	1.227.871
306	1.141.103	1.178.759	1.241.233
307	1.153.387	1.191.449	1.254.595
308	1.165.671	1.204.138	1.267.958
309	1.177.956	1.216.828	1.281.320

2025 gildir frá 01.04.2025			
Lfl.	Grunnur/ Byrjunarl.	2. þrep/ Eft. 3 mán.	3. þrep/ Eftir 1 ár
260	600.860	620.688	653.585
261	612.661	632.879	666.421
262	624.462	645.069	679.258
263	636.262	657.259	692.093
264	648.063	669.449	704.930
265	659.864	681.640	717.766
266	672.032	694.209	731.003
267	684.896	707.498	744.995
268	697.552	720.572	758.762
269	710.316	733.756	772.645
270	723.011	746.870	786.455
271	735.707	759.986	800.265
272	748.488	773.188	814.167
273	761.301	786.424	828.105
274	773.971	799.512	841.886
275	786.901	812.868	855.950
276	799.615	826.002	869.780
277	812.329	839.136	883.610
278	825.044	852.270	897.441

Heildarskjal – uppfært 24. júní 2026

279	837.758	865.404	911.271
280	850.471	878.537	925.099
281	863.186	891.671	938.929
282	875.900	904.805	952.759
283	888.614	917.939	966.589
284	901.329	931.073	980.419
285	914.043	944.207	994.249
286	926.757	957.340	1.008.079
287	939.472	970.474	1.021.909
288	952.185	983.607	1.035.738
289	964.899	996.741	1.049.568
290	977.614	1.009.875	1.063.398
291	990.328	1.023.009	1.077.228
292	1.003.042	1.036.143	1.091.058
293	1.015.757	1.049.277	1.104.888
294	1.028.471	1.062.411	1.118.718
295	1.041.185	1.075.545	1.132.548
296	1.053.900	1.088.679	1.146.378
297	1.066.613	1.101.811	1.160.207
298	1.079.327	1.114.945	1.174.037
299	1.092.042	1.128.079	1.187.867
300	1.104.756	1.141.213	1.201.697
301	1.117.470	1.154.347	1.215.527
302	1.130.185	1.167.481	1.229.357
303	1.142.899	1.180.615	1.243.187
304	1.155.614	1.193.749	1.257.017
305	1.168.327	1.206.882	1.270.846
306	1.181.041	1.220.015	1.284.676
307	1.193.755	1.233.149	1.298.506
308	1.206.470	1.246.283	1.312.336
309	1.219.184	1.259.417	1.326.166

2026 gildir frá 01.04.2026			
Lfl.	Grunnur/ Byrjunarl.	2. þrep/ Eft. 3 mán.	3. þrep/ Eftir 1 ár
260	624.610	645.222	679.419
261	636.411	657.413	692.255
262	648.212	669.603	705.092
263	660.012	681.792	717.927
264	671.813	693.983	730.764
265	683.614	706.173	743.600
266	695.782	718.743	756.837
267	708.868	732.260	771.070
268	721.967	745.792	785.319
269	735.177	759.437	799.688
270	748.317	773.011	813.981
271	761.457	786.585	828.274
272	774.685	800.250	842.663
273	787.947	813.949	857.089
274	801.060	827.495	871.352
275	814.442	841.319	885.909

Heildarskjal – uppfært 24. júní 2026

276	827.602	854.912	900.223
277	840.761	868.506	914.537
278	853.920	882.100	928.851
279	867.080	895.693	943.165
280	880.238	909.286	957.478
281	893.397	922.879	971.792
282	906.557	936.473	986.106
283	919.716	950.067	1.000.420
284	932.875	963.660	1.014.734
285	946.035	977.254	1.029.048
286	959.194	990.847	1.043.362
287	972.353	1.004.441	1.057.676
288	985.512	1.018.033	1.071.989
289	998.671	1.031.627	1.086.303
290	1.011.830	1.045.221	1.100.617
291	1.024.990	1.058.814	1.114.931
292	1.038.149	1.072.408	1.129.245
293	1.051.308	1.086.001	1.143.560
294	1.064.468	1.099.595	1.157.874
295	1.077.627	1.113.189	1.172.188
296	1.090.786	1.126.782	1.186.502
297	1.103.945	1.140.375	1.200.815
298	1.117.104	1.153.968	1.215.129
299	1.130.263	1.167.562	1.229.443
300	1.143.423	1.181.156	1.243.757
301	1.156.582	1.194.749	1.258.071
302	1.169.741	1.208.343	1.272.385
303	1.182.901	1.221.936	1.286.699
304	1.196.060	1.235.530	1.301.013
305	1.209.218	1.249.122	1.315.326
306	1.222.378	1.262.716	1.329.640
307	1.235.537	1.276.310	1.343.954
308	1.248.696	1.289.903	1.358.268
309	1.261.856	1.303.497	1.372.582

2027 gildir frá 01.04.2027			
Lfl.	Grunnur/ Byrjunarl.	2. þrep/ Eft. 3 mán.	3. þrep/ Eftir 1 ár
260	648.360	669.756	705.253
261	660.161	681.946	718.089
262	671.962	694.137	730.926
263	683.762	706.326	743.761
264	695.563	718.517	756.598
265	707.540	730.889	769.626
266	720.135	743.899	783.326
267	733.678	757.889	798.058
268	747.236	771.894	812.805
269	760.908	786.018	827.677
270	774.508	800.066	842.470
271	788.108	814.116	857.264
272	801.799	828.258	872.156

Heildarskjal – uppfært 24. júní 2026

273	815.525	842.438	887.087
274	829.097	856.457	901.849
275	842.948	870.765	916.916
276	856.568	884.834	931.731
277	870.188	898.904	946.546
278	883.807	912.973	961.361
279	897.427	927.043	976.176
280	911.046	941.111	990.990
281	924.666	955.180	1.005.805
282	938.286	969.249	1.020.620
283	951.906	983.319	1.035.435
284	965.526	997.388	1.050.250
285	979.146	1.011.458	1.065.065
286	992.766	1.025.527	1.079.880
287	1.006.386	1.039.596	1.094.695
288	1.020.004	1.053.665	1.109.509
289	1.033.624	1.067.734	1.124.324
290	1.047.244	1.081.803	1.139.139
291	1.060.864	1.095.873	1.153.954
292	1.074.484	1.109.942	1.168.769
293	1.088.104	1.124.011	1.183.584
294	1.101.724	1.138.081	1.198.399
295	1.115.344	1.152.150	1.213.214
296	1.128.964	1.166.220	1.228.029
297	1.142.583	1.180.288	1.242.843
298	1.156.203	1.194.357	1.257.658
299	1.169.822	1.208.427	1.272.473
300	1.183.442	1.222.496	1.287.288
301	1.197.062	1.236.565	1.302.103
302	1.210.682	1.250.635	1.316.918
303	1.224.302	1.264.704	1.331.733
304	1.237.922	1.278.774	1.346.549
305	1.251.541	1.292.842	1.361.362
306	1.265.161	1.306.911	1.376.177
307	1.278.781	1.320.980	1.390.992
308	1.292.401	1.335.050	1.405.807
309	1.306.021	1.349.119	1.420.623

Eldri bókanir og fylgiskjöl

Bókanir 2020:

Bókun 1 (2020)

Jöfn meðferð á vinnumarkaði

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlæt看anleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði.

Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2 (2020)

Veikindaréttur stuðli að virkni á vinnumarkaði

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafla 11 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 11 kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 11. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljótask skiptist á milli vinnuveitenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

Bókun 3 (2020)

Launaþróunartrygging

BSRB og opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

Bókun 4 (2020)

Önnur laun

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.5 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.2.1.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa breytingum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

Bókun 5 (2020)

Jafnlaunavottun og starfslýsingar

Í tengslum við gerð jafnlaunavottunar munu Félagsbústaðir og Sameyki taka til skoðunar starfslýsingar og tengingu þeirra við launatöflur. Starfinu skal vera lokið í maí 2022.

Bókun 6 (2020)

Styrkur til heilsueflingar

Styrkur til heilsueflingar skal vera 35.000 kr. fyrir árið 2020 og hækka milli ára sbr. neysluvísitölu í janúar 2021, 2022 og 2023.

Bókun 7 (2020)

Slysatryggingar

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja rétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í erfiðar aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi

starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Rétt þykir að tryggja rétt þessara starfsmanna vegna þess tjóns sem þeir þannig geta orðið fyrir. Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi vátryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna. Félagsbústaðir hf. munu skoða með hvaða hætti hægt er að uppfylla ofangreind markmið og mun leggja fram tillögur í samstarfsnefnd fyrir 1. október þar að lútandi. Að öðru leyti er vísað til gr. 7.5.1 um skaðabótakröfur.

Bókanir 2016:

Bókun 1 (2016)

Unnið verði að hönnun á nýrri launatöflu sem taki gildi í júní 2017 þar sem launaflokkar verða tengdir við starfslýsingar og starfsreynslu.

Bókun 2 (2016)

Starfsmenn sem láta af störfum vegna aldurs á samningstímanum og hafa verið í 7 ár eða lengur hjá Félagsbústöðum fá sambærilega eingreiðslu og greidd er út 1.2 2019.

Bókun 3 (2016)

Aðilar munu fjalla um og komast að niðurstöðu um sértæk mál Félagsbústaða, s.s.

- Hækkun á líkamsræktarstyrk.
- Bökunardagur - umræðu um hinn óformlega bökunardag sem var felldur niður jólin 2015. Hugsanlega að fá hann aftur eða til vara að fá tryggða lokun fyrirtækisins á aðfanga- og gamlársdag á móti (hálfur dagur hvor).
- Aðilar skoði útfærslu á sveigjanlegum vinnutíma m.a. með því að skoða möguleika á breytingu á formlegum opnunartíma fyrirtækisins. Í því samhengi verði til umræðu möguleg stytting vinnuviku.
- Farið verði yfir reglur um með hvaða hætti matar og kaffitímar séu teknir.

Bókanir 2011:

Bókun 1 (2011)

Leiðbeinandi reglur

Félagsbústaðir h.f. munu fylgjast með leiðbeiningum sem Reykjavíkurborg mun senda stjórnendum um viðeigandi viðbrögð þegar upp koma óviðráðanlegar aðstæður vegna brýnna fjölskylduaðstæðna hjá starfsmönnum, svo sem vegna veikinda og/eða andláts.

Samstarfsnefnd fjalli um þær og taki ákvörðun um hvort beri að taka mið af þeim fyrir starfsmenn Félagsbústaða.

Bókun 2 (2011)

Aðilar eru sammála um að fylgst verði með framgangi þeirra mála sem koma fram í bréfi frá ríkisstjórn til BSRB 29.05 2011, þar sem m.a. er fjallað um samræmingu lífeyrisréttinda á opinberum og almennum vinnumarkaði, jafnréttismál og kynbundin launamun, bætt umgjörð kjarasamninga, bætt starfsumhverfi, fjölskylduvænna samfélag, húsnæðismál og aukna tryggingavernd.

Bókun 3 (2011)

Samstarf um vinnuvernd og endurhæfingu

Samningsaðilar munu fylgjast með uppbyggingu starfsendurhæfingar og þróunar á sviði vinnuverndar og heilbrigðisþjónustu, sem miðar að því með aukinni virkni, endurhæfingu og öðrum úrræðum að draga markvisst úr líkum á því að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna varanlegrar örorku.

Því verður því beint til stjórnenda að brugðist verði við veikindum með lausnamiðuðum hætti og að starfsmönnum bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst þannig að draga megi úr fjarveru vegna veikinda. Lögð verður áhersla á að starfsmenn hafi möguleika á að semja um að koma til baka eftir langvarandi fjarveru vegna veikinda eða slysa í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Bókun 4 (2011)

Slysatryggingar

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja rétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í erfiðar aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns.

Rétt þykir að tryggja rétt þessara starfsmanna vegna þess tjóns sem þeir þannig geta orðið fyrir. Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi vátryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna.

Félagsbústaðir hf. munu skoða með hvaða hætti hægt er að uppfylla ofangreind markmið og mun leggja fram tillögur í samstarfsnefnd fyrir 1. október þar að lútandi. Að öðru leyti er vísað til gr. 7.5.1 um skaðabótakröfur.